www.museumschaffen.ch

Arbeitsheft für Sekundarstufe I & II

ERZÄHLEN OHNE WORTE

museum schaffen

Über dieses Arbeitsheft S. 4

Ausstellung «Eins, zwei, drei, 4.0» S. 6

Work Life Balance S. 10

Beziehungen & Machtstrukturen S. 12

Sinnstrukturen & Bedeutung der Arbeit S. 14

Widerstand & Akzeptanz S. 16

Gestaltungsmöglichkeiten & Entscheidungsspielräume S. 18

Psychosoziale, emotionale & intellektuelle Aspekte S. 20

Mensch & Maschine S. 22

Gesundheit S. 24

Geschlechterrollen S. 26

Kompetenzen & Qualifikationen S. 28

Über *museum schaffen* S. 32

Lernziele Lehrplan 21 S. 34

ÜBER DIESES ARBEITSHEFT

Die Ausstellung «Eins, zwei, drei, 4.0» wurde 2019 von einem interdisziplinären Team im Auftrag von *museum schaffen* (Historischer Verein Winterthur) erarbeitet.

Dieses Arbeitsheft bietet Lehrpersonen der Sekundarstufe I und II einen Überblick über die zehn Themen der Ausstellung und schlägt jeweils passende Aufgaben für Schüler*innen vor. Es richtet sich an Lehrpersonen, die den Themenkomplex der Industriellen Revolutionen mit ihrer Schulklasse an einem ausserschulischen Lernort – im Museum – und gegebenenfalls in einer anschliessenden Lektion im Schulzimmer erarbeiten möchten. Der pädagogische Teil des Hefts stützt sich auf den Lehrplan 21. Zu jeder Aufgabe ist das jeweilige Lernziel als Nummer vermerkt, die detaillierten Inhalte der Lernziele sind auf Seite 34 gesammelt zu finden.

Museumsbesuche mit Schulklassen können mit diesem Arbeitsheft selbständig erfolgen. Die Moderation und Arbeitszuteilung erfolgt durch die Lehrperson. Für einzelne Aufgaben im Museum benötigen die

Schüler*innen Smartphones oder Tablets. Sie erstellen damit Videos, Tondokumente und Fotoserien. Das Museum verfügt über keine Tablets, es kommen entweder private Geräte zur Anwendung oder die Geräte sind von der Lehrperson mitzubringen.

Alle Themen dieses Arbeitsheftes können auf Anfrage mit anderen Vermittlungsangeboten von *museum schaffen* wie Workshops, Führungen etc. kombiniert werden. Eine Anmeldung bzw. Terminvereinbarung für den Museumsbesuch mit der Klasse ist in jedem Fall erforderlich.

Terminvereinbarung

Sekretariat
Barbara Moll
+41 52 550 51 28

Das Arbeitsheft steht unter folgendem Link zum Download zur Verfügung:

www.museumschaffen.ch/besuchen/fuehrungen-vermittlung/

EINS ZWEI DREI 4.0

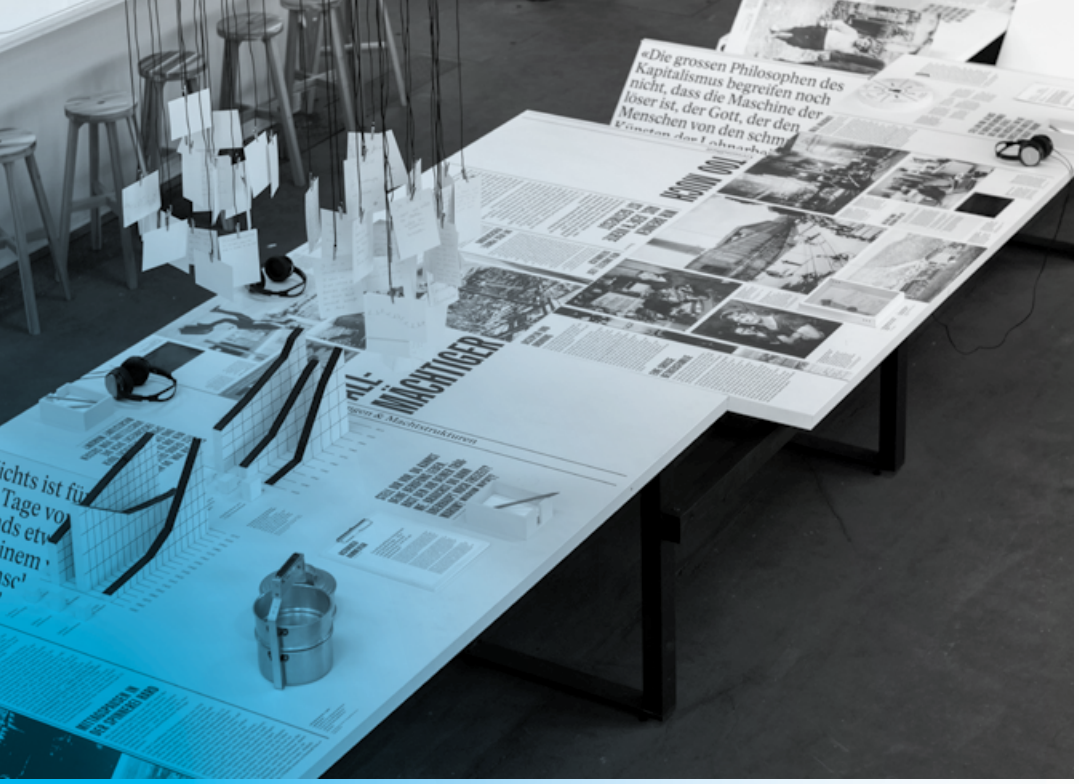
Eine historische Auslegeordnung im Kontext der industriellen Revolutionen.

Mensch, dieses «Jetzt» ist revolutionär! «Arbeit 4.0» ist ein Schlagwort unserer Stunde – die vierte industrielle Revolution gewinnt an Fahrt. Indem sie Technologien rasant und systematisch verschmilzt, stellt sie unsere Lebens- und Arbeitswelt auf den Kopf. Die Grenzen der physischen, der digitalen und der biologischen Welt werden immer stärker durchbrochen. Selbstfahrende Autos, smarte Roboter, sprechende Smartphones, autonom agierende Drohnen, lernende Software, das Allesnetz, die Blockchain, Smart Factory … Es gibt sie schon, diese «Dinge», die noch vor kurzem wie Science-Fiction geklungen haben.

Und Maschine, wir staunen! Auch über die Geschwindigkeit, mit der die Entwicklung voranschreitet. Manche sind neugierig, dem Fortschritt mit seinen Verheissungen zugetan. Andere wünschen sich zurück in jene «guten, alten Tage», in denen Google noch nicht mal ein richtiges Wort und schon gar keine Weltmacht war. Zurück in eine Zeit also, in der Pöstler*innen und Ärzt*innen noch keine Angst haben mussten, den Job an einen smarten, selbstlernenden Roboter zu verlieren. Denn das ist eine der Sorgen, die mit dem «Second Machine Age» verbunden ist: die Befürchtung, abgelöst zu werden, ausgetauscht, nicht mehr gebraucht. Und dann?

Bei all den Maschinen, die bereits erfunden sind – die Zeitmaschine gehört nicht dazu. Es gibt kein Zurück. Ein Blick in die Geschichte beziehungsweise in unsere Ausstellung lohnt sich trotzdem. Weil sie hilft, das «Jetzt» besser einzuordnen, unsere Eltern und Grosseltern besser zu verstehen und uns fit zu machen für die Diskussion darüber, wie wir eigentlich arbeiten wollen, wie leben.

Wir wünschen: ein erhellendes Eintauchen, Erfahren und Entdecken.


«Die grossen Philosophen des Kapitalismus begreifen noch nicht, dass die Maschine der

EINS
ZWEI
DREI
EINE MASCHINE MACHT DAMPF
FABRIKEN UNTER STROM

«Unter dem Druck der Transformation in den Märkten kommen wir nicht umhin, traditionelle Überzeugungen zu hinterfragen, konventionelle Erfolgsmuster zu attackieren, Denkgrenzen zu sprengen, neue Einsichten aufzuspüren, Experimente zu wagen, Misserfolge zu analysieren und wie-

STELL DIR VOR, DU KAN
DEINE BERUFUNG LEBEN,
HAST DEN JOB DEINER TRÄU-
ME. BRAUCHST DU DANN
ÜBERHAUPT NOCH FREIZEIT?
WARUM? WARUM NICHT?

GRENZENLOS

Arbeit und Freizeit verschmelzen

Beim «Tatort»-Schauen am Sonntagabend noch rasch die geschäftlichen E-Mails gecheckt? Im Zuge der Flexibilisierung werden die Pausen und Grenzen aufgeweicht, für die Generationen von Arbeiter*innen gekämpft haben.

Aus einer Befragung von 8'000 Schweizer Berufseinsteiger*innen (Universum Professional Research 2018) geht hervor: Die Jungen legen viel Wert auf ihre Work-Life-Balance. Zugleich überlagern sich Leben und Arbeiten immer mehr – beispielsweise durch unsere 24-Stunden-Erreichbarkeit via Smartphone. Der populäre Terminus dazu: Work-Life-Blending. Politische Vorstösse zielen ausserdem in Richtung einer temporären 75-Stunden-Woche.

Der heutigen Entwicklung stellt die Geschichte den 14-Stunden-Tag des 19. Jahrhunderts gegenüber. Die 1918 erkämpfte 48-Stunden-Woche weitete die arbeitsfreie Zeit deutlich aus, wovon die zahlreichen Arbeitervereine ein beredtes Zeugnis geben. Bis zur Freizeitgesellschaft der Nachkriegszeit und den Ferien in Saintes-Maries-de-la-Mer oder auf den Malediven war es ein weiter Weg – und so viel Freizeit wie in den 1990er-Jahren war historisch wohl einmalig.

Freizeit ist attraktiv

In den 1970er-Jahren definieren sich viele nicht mehr über die Arbeit, sondern über ihre Hobbys. Arbeitsfleiss ist out. Was zählt, ist die Selbstverwirklichung in den freien Stunden.

Eine Untersuchung von Heiratsinseraten macht den Wandel von Arbeit und Identität deutlich. Um 1900 sucht ein Deutscher von gutem Charakter, «Besitzer eines Hotels mit 45 Betten und grossem Restaurant», eine passende Frau. Ein «solider Bauarbeiter nebst Geflügelzucht» möchte in den 1930er-Jahren eine Witwe ehelichen. In den 1980er-Jahren hat der Traumpartner «Freude an Unterhaltungsmusik, Sprachen, Reisen, Tanzen und Ausgehen». Die Arbeit, Fleiss, Pflichterfüllung und Ordnungsliebe sind für die Identität nicht mehr zentral.

Kinder, an die Arbeit!

Früher bietet nur der Sonntag den Männern einige arbeitsfreie Stunden. Die Frauen hingegen müssen versäumte Hausarbeit nachholen. Und die Mädchen und Buben? Sie ackern wie Pferde.

Als im Kanton Zürich der Schulbesuch ab 1832 obligatorisch wird, wettern Fabrikbesitzer und Arbeiterfamilien. Viele Eltern sind darauf angewiesen, dass der Nachwuchs mitverdient. Und als der Erziehungsrat 1858 die Arbeitszeit für Kinder auf 12 Stunden beschränken will, wehrt sich sogar die Schulpflege der Gemeinde Töss: «Schon seit vielen Jahren haben unsere Kinder in den hiesigen Fabriken täglich 14 Stunden gearbeitet und sind dennoch nicht bloss gesund geblieben, sondern gross und stark geworden ...» 1859 wird die tägliche Arbeitszeit für Kinder auf 13 Stunden herabgesetzt. 1877 wird schliesslich gesetzlich festgelegt, dass Kinder bis und mit 14 Jahren nicht zur Arbeit in Fabriken «verwendet» werden dürfen.

←
Transparent für die 40-Stunden-Woche an einer Kundgebung, 1946
Die Initiative für die 40-Stunden-Woche scheitert 1976 an der Urne. Im 20. Jahrhundert wird die 40-Stunden-Woche nur in Branchen mit einer starken Gewerkschaft erreicht. In der Maschinenindustrie beispielsweise kann sie 1988 eingeführt werden. Der Samstag gilt bis in die frühen Sechzigerjahre als Arbeits- und Schultag mit einem freien Nachmittag.
Foto: Emil Acklin. Bestand der Gewerkschaft VHTL. Schweizerisches Sozialarchiv

←
Regie-Wirtschaft «Spiesshof» der Metallarbeiter-Gewerkschaft Zürich (Neumühle), Zürich, vermutlich 1910er-Jahre
Die Wirtschaft ersetzt oft die fehlende Wohnstube. Sie ist ein Ort der Neuigkeiten, der Entspannung, der Debatte und der Unterhaltung. Im Arbeiterquartier Aussersihl in Zürich gibt es Ende des 19. Jahrhunderts Strassen, in denen auf jeden Einwohner und jede Einwohnerin auch ein Wirtshausplatz gezählt wird.
Gretler's Panoptikum zur Sozialgeschichte

EINZEL AUFGABE

Lernziel: RZG.5.3

Ein Kind unter Erwachsenen
Der Junge in der Mitte des Bildes – nennen wir ihn Hansli Moser – ist vier Jahre alt und der Sohn des Wirtepaars vom «Spiesshof». In die Schule geht Hansli nicht, dafür hilft er jeden Tag im Restaurant mit. Beschreibt einen Tag im Leben von Hansli: Wann muss er morgens aufstehen? Welche Aufgaben hat er im Restaurant zu erfüllen? Wieviel Zeit hat Hansli zum Spielen? Hat er gleichaltrige Freunde? Würde er gern zur Schule gehen? Wann geht er abends ins Bett? Erstellt in Stichworten einen Tagesablauf mit zehn Stationen und den dazugehörigen Uhrzeiten.

ALLMÄCHTIGER

Der Patron ist tot, hierarchisch Führen von gestern

Haben Chefs alter Schule ausgedient? In «New Work»-Kreisen macht der Begriff Holokratie die Runde, liest man Schlagsätze wie «Fühlen ist das neue Führen». Der Fabrikpatron des 19. Jahrhunderts hingegen liess sich von den strengen Regeln der Armenhäuser inspirieren.

Wer von oben herab regiert, ist heute unten durch. Vorgesetzte sind vielmehr Coaches als Strafinstanz. Innovative Firmen experimentieren mit flachen Hierarchien und hoher Selbstverantwortung – und die Vorstellung, von der Chef*in körperlich gezüchtigt zu werden, wenn man morgens ein paar Minuten zu spät zur Arbeit ankommt, verbannen wir nach Absurdistan.

Vor dem Zuckerbrot knallte die Peitsche: In den Fabriken des 19. Jahrhunderts galt eine strenge Fabrikordnung. Letztere orientierte sich an den Befehlsstrukturen im Militär, der disziplinarischen Ordnung auf den Schiffen oder den strengen Regeln der Armenhäuser. Erst ab Ende des 19. Jahrhunderts wurden Strafen allmählich durch positive Anreizsysteme wie höhere Löhne ersetzt.

Disziplin und Ordnung

Eine strenge Ordnung regelt die Arbeit in den Fabriken des 19. Jahrhunderts. Mit Bussen und Körperstrafen wird die Arbeiterschaft, darunter viele Frauen und Kinder, diszipliniert.

Wer zu spät in die Fabrik kommt, beim Schwatzen erwischt wird oder die Maschine beschädigt, wird in der Spinnerei Niedertöss 1873 mit einer Busse von fünf Rappen bis zu zwei Franken bestraft. Das Einkommen aus der Fabrikarbeit reicht kaum für das Nötigste. Umso härter ist der Lohnabzug, der 10 bis 20 Prozent des Tageslohns ausmachen kann. Wer kann, entzieht sich dem Zwangsregime der Fabrik und sucht sich eine Arbeit in der verbleibendenden Heimindustrie, im Dienstgewerbe, der Landwirtschaft oder in einem Handwerksbetrieb.

Eine grosse Betriebsfamilie

In den 1950er-Jahren bilden die Arbeiter, Angestellten und Direktion der Sulzer eine grosse Betriebsfamilie. Nicht nur das Zahltagssäcklein, das einem alle 14 Tage in die Hand gedrückt wird, hält sie zusammen.

Am frühen Morgen strömen die Arbeiter der Sulzer in die Werkhallen. Viele arbeiten bereits in der dritten Generation für die Winterthurer Traditionsfirma. Selbstverständlich gibt es Reibereien und Hierarchien innerhalb der Belegschaft. Von den modernen Sozialleistungen, der Pensionskasse und den anderen sozialen Einrichtungen der Firma profitieren jedoch alle. Abends trifft man sich in der Beiz, bei der Gewerkschaftssitzung oder in der Probe der Sulzer-Musik. Arbeitsjubiläen haben bei Sulzer einen festen Platz. Mit einer geschmückten Werkbank wird der treue Giesser, mit einem dekorierten Schreibtisch der verdiente Ingenieur geehrt.

EINZEL AUFGABE

Lernziel: RZG.6.2

Pflicht und Ordnung
Gibt es an deiner Schule eine Schulordnung? Was für Regeln gelten in deinem Lehrbetrieb? In den Fabriken früher galten sehr strenge Regeln: Es gab Strafen fürs Zuspätkommen, Lohnabzüge für kleine Fehler... Die «Fabrikordnung» wurde auf einer grossen Tafel für alle sichtbar aufgehängt. Wenn du Chef*in wärst in deinem Lehrbetrieb, oder Leiter*in deiner Schule: welche fünf Regeln würdest du aufstellen, die für alle gelten? Gäbe es Kleiderregeln? Welches Verhalten würde gebüsst? Diskutiert auch die Gründe für diese Regeln. Danach verfasst eure eigene Firmen- bzw. Schulordnung und gestaltet sie mit Stiften auf einem A3-Papier.

↑ **Porträt eines Arbeiters, Sulzer Winterthur, zwischen 1941 und 1950**
Zum Bild ist vermerkt: «Streichen, schon wiederholt im Verband liederlich». Die Betriebsfamilie soll nicht idealisiert werden: Misstöne und Ausschluss aus der Gewerkschaft und der Betriebsfamilie gibt es sehr wohl. *Foto: Paul Senn. Schweizerisches Sozialarchiv. © Gottfried Keller-Stiftung, Bern*

→ **Arbeitsjubiläum, Sulzer Winterthur, 1928**
Treue zum Betrieb wird grossgeschrieben. Hier feiert der Giesser Robert Weiss sein Jubiläum. *Herkunft: Archiv Sulzer; Gretler's Panoptikum zur Sozialgeschichte*

DER EIGNEN HÄNDE WERK

Sein Leben war Arbeit und Pflichterfüllung

Am Grab von Jakob Bosshard erinnert sein Arbeitsgeber an den tüchtigen und treuen Angestellten. Das war um 1946 und ist auch heute noch üblich. Der Auszug aus Bosshards Nachruf zeigt trotzdem, welche Welten zwischen damals und heute liegen.

«Jakob Bosshard wurde mitten aus rüstigem frohgemutem Schaffen unserm Daseinskreise entrissen. (…) Als Vorbild unantastbarer Geradheit, treuester Pflichterfüllung und nie versagender Menschenfreundlichkeit hat Herr Bosshard während fast dreissig Jahren in unserer Firma mitgearbeitet, mitgesorgt und mitgefühlt. (…) Einfach war sein Handeln, einfach war seine Sprache im privaten Verkehr wie im geschäftlichen Rapport – aber stets durchdrungen (…) von dem Bestreben, in seinem Berufe sein Bestes zu tun und zu geben. (…) Wohl war es ihm oberste Pflicht, unserer Firma Aufträge und Arbeit zu verschaffen; aber er war seinen Kunden gegenüber in allererster Linie Freund und Berater.» Jakob Bosshard hatte auch öffentliche Ämter inne. Die darin gewonnen Kenntnisse hat er «wiederum in den Dienst seiner beruflichen Tätigkeit gestellt». Treu seiner Heimat und seinem Vaterlande seien seine innersten Grundsätze gewesen: «einfach – schlicht – tatenfroh und gut».

→
Stolze Präsentation eines Produkts der Rohrschlosserei, Sulzer Winterthur, 1917
Beim Bau vom Kraftwerk Ritom im Valle Leventina (Tessin): Das Resultat der Arbeit wird waghalsig präsentiert. Sich mit den Werkzeugen und den Produkten für ein Foto aufzustellen ist bis ins frühe 20. Jahrhundert üblich, nachher eher selten.
Foto: anonym, Sulzer-Archiv

GRUPPEN AUFGABE

*für Berufsschüler*innen*

Lernziel: MI.1.3

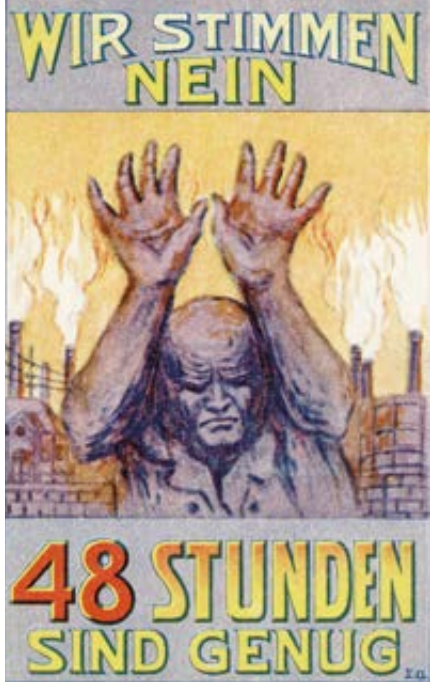
Wäscht weisser als weiss
Auf welches Produkt eures Betriebs bzw. auf welche Dienstleistung seid ihr stolz? Welche Erleichterungen bringt das Produkt bzw. die Dienstleistung für die Menschen? Wer wäre in welcher Situation ohne das Produkt aufgeschmissen? Erfindet einen Werbespruch, den es noch nicht gibt, und erstellt mit dem Smartphone einen passenden Werbespot dazu. Dauer des Werbespots: nicht länger als 10 Sekunden! Witz und Humor sind durchaus erwünscht.

OHNE UNS!

Vom Landesstreik zum Friedens-Abkommen

Nirgends im Kanton Zürich wird vor dem 1. Weltkrieg so viel gestreikt wie im Bezirk Winterthur. Die Eulachstadt ist auch Schauplatz bedeutsamer Annäherungen zwischen Arbeitgebern und -nehmern.

Der Aufruf zum Landesstreik 1918 wird in Winterthur nachdrücklich befolgt: Kein einziger Arbeiter schreitet durch die Werktore bei Sulzer. Obwohl die Geschäftsleitung die Arbeiterkommissionen im Vorfeld gewarnt hat, am Streik teilzunehmen. Auch die Teuerungsdemonstration ein Jahr zuvor, am 30. August 1917, fand in Winterthur regen Zuspruch. Am 28. Juni 1918 erstreiken die 6'000 Arbeiter der drei grossen Winterthurer Maschinenfabriken eine Erhöhung der Teuerungszulage und der Akkordlöhne. Auf der anderen Seite spielt die Eulachstadt beim Friedensabkommen, das 1937 zwischen der Gewerkschaft SMUV und dem Arbeitgeberverband schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller ausgehandelt wird, insofern eine Rolle, als der knappe Verzicht auf einen Streik bei Sulzer wohl das Scheitern des Friedensabkommens verhindert.



←
Plakat «Wir stimmen Nein – 48 Stunden sind genug», 1924
Die Mehrheit der Stimmenden beharrt am 17.2.1924 auf der mit dem Landesstreik erkämpften 48-Stunden-Woche. Sie stellt sich damit gegen die «Lex Schulthess», welche die Arbeitszeit wieder auf 54 Stunden ausdehnen will. *Schweizerisches Sozialarchiv*

←
Streikversammlung in der Schiffsdieselmontagehalle, Sulzer Winterthur, 1937
Der mit knappem Mehr beschlossene Verzicht auf den Streik ist wesentlich für die Vereinbarung in der Metall- und Maschinenindustrie, die eine absolute Friedenspflicht und ein mehrstufiges Schlichtungsverfahren bei Konflikten vorsieht. *Winterthurer Bibliotheken, Sammlung Winterthur*

GRUPPEN AUFGABE

Lernziel: MI.1.3

Die Stimme des Volkes
Arbeitszeiterhöhung, Lohnkürzungen, Entlassungen – Unter welchen Bedingungen nehmen Menschen an einem Streik teil? Führt ein Interview mit mindestens einem Ausstellungsbesucher oder mit einer Passantin: Fragt sie, ob sie einverstanden sind, wenn ihr ihnen ein paar Fragen stellt und eine Filmaufnahme von ihnen macht. Falls ja, stellt ihnen folgende Fragen:

1. Waren Sie/warst du schon mal an einem Streik beteiligt?
2. Vor was hast du dich/haben Sie sich dabei am meisten gefürchtet?
3. Wer hat dich/hat Sie mit welchen Argumenten überzeugt, mitzumachen?

Bereitet das Filmchen so vor, dass ihr es euren Kolleg*innen präsentieren könnt.

DER TROST DER DINGE

←
Arbeiter vor Pin-Up-Girl-Plakat, Sulzer Winterthur, Anfang 1970er-Jahre
Das Pin-Up-Girl am Arbeitsplatz oder das Seite-3-Girl im «Blick» zum Betrachten in der Pause: kleine Fluchten aus dem arbeitsreichen Alltag. *Foto: Rio Werner Hauser*

←
Werbebild für begrünte Arbeitsplätze, 2019
Mitbestimmung bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes, in Umfragen (gemäss P2) eines der wichtigsten Kriterien für ein gutes Arbeitsklima: «Pflanzen können ein hervorragender Stellvertreter für ‹private Dinge› sein, sie schaffen Behaglichkeit und fördern das Wohlbefinden». Mehr noch: Sie spenden uns den «Trost der Dinge». *Zur Verfügung gestellt von P2 OBJEKT GRÜN, Berlin. www.p2objektgruen.de*

EINZEL AUFGABE

Lernziel: BG.3.B.1

My Home Is Where My Office Is
Wenn du absolut frei wärst: wie bzw. wo würdest du dir deinen Arbeitsplatz einrichten? Sammle gestalterische Inspirationen im Internet: Suche sieben aussagekräftige Bilder, welche deinen liebsten Arbeitsort beschreiben:

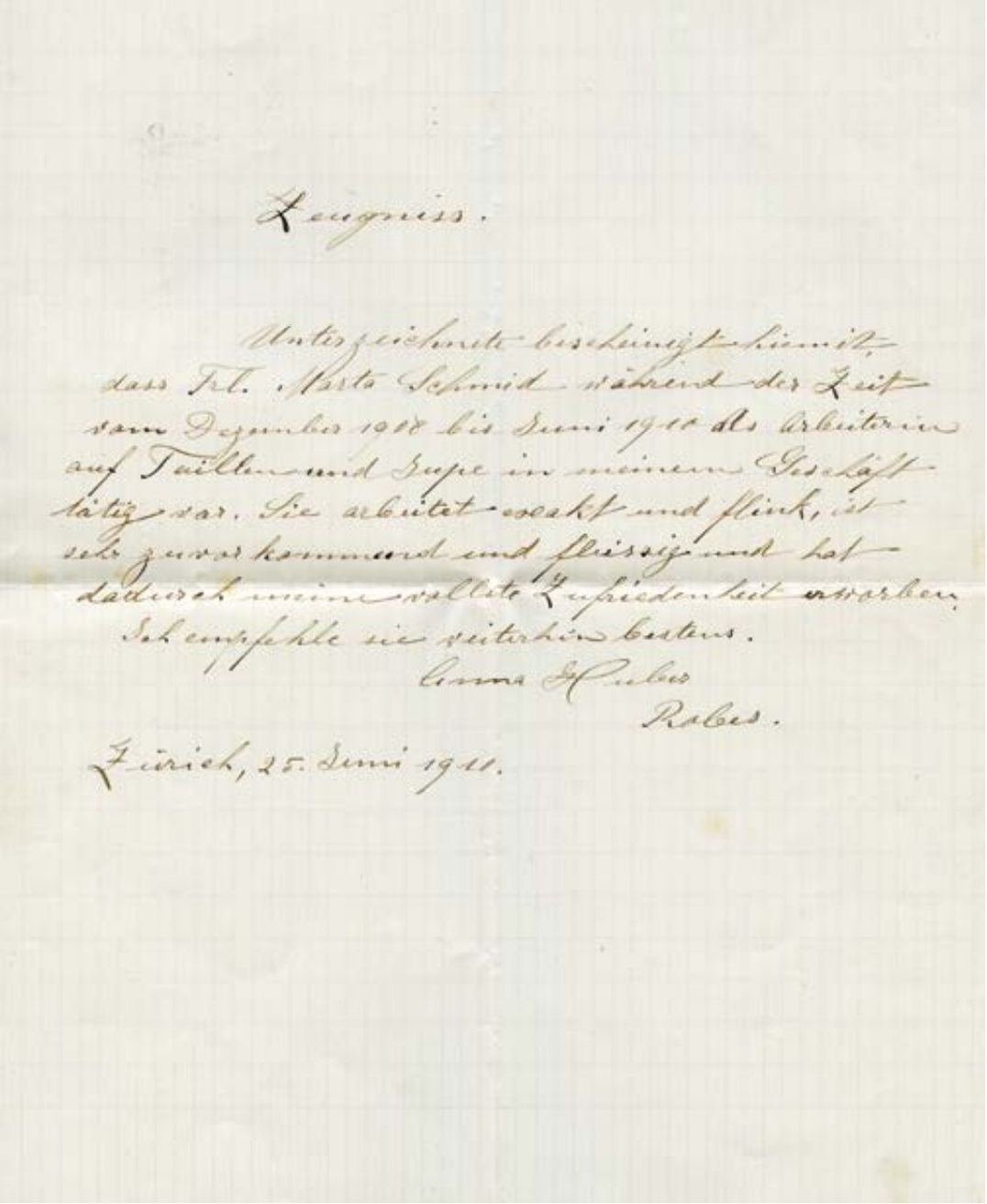
2 Architekturbilder (Co-Work, Baumhaus, Bungalow am Meer…)
2 Stimmungsbilder (Farbigkeit, Atmosphäre)
2 Materialbilder (Textil, Leder, Holz, Metall…)
1 Objekt, das nicht fehlen darf (Hängematte, Kaffeemaschine, Kakteensammlung…)

Erstelle eine digitale Präsentation.

HIRE & FIRE

Zweimal hatte er Anneli verklagt, weil es das Gitarreheft in die Fabrik genommen und in der Essenspause hinter dem Haus gesungen hatte. Man durfte ja nicht. Meieli hätte sich nie getraut, so etwas zu tun. Aber Anneli vergass es immer wieder. Es war ganz anders als die andern in der Fabrik. Es wollte ja auch nach Amerika, und manchmal erzählte es dem Meieli wunderbare Geschichten, die es selbst ausstudiert hatte während dem Schaffen.
Olga Meyer, Anneli kämpft um Sonne und Freiheit, 1927

→
Arbeitszeugnis für die damals 19-jährige Martha Schmid. Anstellung bei Anna Huber, Robes, als «Arbeiterin auf Taillen und Jupe», Zürich, 25. Juni 1910
«Unterzeichnete bescheinigt hiermit, dass Frl. Marta Schmid während der Zeit vom Dezember 1906 bis Juni 1910 als Arbeiterin auf Taillen und Jupe in meinem Geschäft tätig war. Sie arbeitet exakt und flink, ist sehr zuvorkommend und fleissig und hat dadurch meine vollste Zufriedenheit erworben. Ich empfehle sie weiterhin bestens.»
Die schriftliche Bestätigung von Arbeitshaltung und Umgangsformen werden ein wichtiger Teil der Disziplinierung, weil sie über die nächste Anstellung entscheiden können.
Schweizerisches Sozialarchiv


Zeugniss.

Unterzeichnete bescheinigt hiermit, dass Frl. Marta Schmid während der Zeit vom Dezember 1906 bis Juni 1910 als Arbeiterin auf Taillen und Jupe in meinem Geschäft tätig war. Sie arbeitet exakt und flink, ist sehr zuvorkommend und fleissig und hat dadurch meine vollste Zufriedenheit erworben. Ich empfehle sie weiterhin bestens.

Anna Huber
Robes.

Zürich, 25. Juni 1911.

GRUPPEN AUFGABE

Lernziel: RZG.5.2

Exakt und flink, zuvorkommend und fleissig
Martha, die Schneiderin aus Zürich und Anneli, das Fabrikarbeitermädchen, das lieber singt und von Amerika träumt, statt die Spinnmaschine zu bedienen, arbeiten unter sehr verschiedenen Bedingungen. Nehmt je die Rolle von Martha oder Anneli ein und lasst die beiden ein Gespräch führen über ihre unterschiedliche Arbeit. Wie steht es um Arbeitszeiten, Kälte, Wärme, Luftqualität, Anerkennung und Lob oder Arbeitsstolz? Welche Unterschiede gibt es sonst noch zwischen dem Schneider-Handwerk und der Fabrikarbeit? Notiert euch Stichworte und wenn ihr bereit seid, nehmt das Gespräch mit dem Smartphone auf.

K.O. DURCH KI

Roboter nehmen uns die Arbeit weg

Sind wir gerade im Begriff, uns auf dem Arbeitsmarkt selbst abzuschaffen? Sicher ist: Die Angst, der Aufstieg der Maschinen könnte zum Verlust vieler Jobs führen, ist nicht neu. Sie zieht sich wie ein roter Faden durch die Geschichte.

Bis 2030 werden laut McKinsey in der Schweiz bis zu 1'200'000 Arbeitsplätze durch die Digitalisierung vernichtet, im besten Fall könnten 800'000 neu entstehen. Jede Tätigkeit, deren Routinen automatisierbar sind, könnte bald von Maschinen ausgeführt werden. Betroffen sind auch gut Ausgebildete wie Jurist*innen, Bankangestellte oder Ärzt*innen.

Selbstverständlich: Die Zahlen sind umstritten, die Szenarien von vielen Faktoren abhängig – beispielsweise der Verteilung der ungeheuren Gewinne aus der Automatisierung in Richtung Kaufkraft der Arbeitenden oder in Richtung Kapitalgewinn. Und es ist auch nicht das erste Mal, dass sich Menschen von Maschinen bedroht fühlen, Massenarbeitslosigkeit prognostiziert wird. Mit dem technologischen Fortschritt der letzten 200 Jahre sind in der Schweiz aber letztlich mehr Arbeitsplätze geschaffen als zerstört worden. Ist es jetzt anders?

Ausgerechnet Sulzer!

Nicht nur Maschinen, auch verschlafene Veränderungsprozesse können zur Bedrohung werden: 1976 führt Sulzer Kurzarbeit ein, Betriebsschliessungen und Umstrukturierungen folgen Schlag auf Schlag.

Der Dieselmotor ist das Vorzeigestück von Sulzer. Im Herbst 1986 verlässt der letzte die Montagehallen. In den 1990er-Jahren wird die Schweizer Wirtschaft durchgeschüttelt, auch durch Finanzkapital, das primär an kurzfristigen Gewinnen interessiert ist. Bei Sulzer ist Restrukturierung und Diversifikation angesagt. Innerhalb der Firma werden bewährte Produktionseinheiten und langjährige eingespielte Arbeitsgruppen auseinandergerissen.

Als Profitcenter arbeiten sie nun oftmals gegeneinander. Das Gefühl, nicht mehr gebraucht zu sein, greift in der Arbeiterschaft um sich. Ein langjähriger Mitarbeiter sagt rückblickend: «Ich versuchte immer, meine Unsicherheit äusserlich nicht zu zeigen. Darunter litt meine Gesundheit sehr. Ich hatte einen Nervenzusammenbruch, einen zu hohen Blutdruck, litt an Schlaflosigkeit. Ich bin ein anderer Mensch geworden. Ich war so mit meinen Problemen beschäftigt, dass ich nur zwei WM-Spiele angeschaut habe.» Für ihn und viele andere bricht eine Welt zusammen.

←
Maschinensturm von Uster, 1832
1832 zerstört ein wütender Mob die Spinnerei und Weberei Corrodi & Pfister in Oberuster. Im Jahr 1787 gibt es in der Nordostschweiz rund 34'000 Heimspinner*innen. 30 Jahre später haben deren Arbeit 3'800 Fabrikarbeiter*innen mehr als ersetzt. Viele fühlen sich von den Maschinen bedroht und bangen um ihre Existenz. Eine Gruppe von Webern schreitet schliesslich zur Tat. *Zeichnung von Friedrich Ludwig Keller; Gretler's Panoptikum zur Sozialgeschichte*

←
Demonstration gegen die Schliessung der Giesserei Sulzer, ca. Juli 1992
Die Diskussion über die Ursachen der Krise drückt sich auch in den Transparenten aus. Ab den 1980er-Jahren stehen die Manager in der Kritik. Viele sehen ein global operierendes Finanzkapital am Werk, ohne lokale Verantwortung und Verwurzelung. *Schweizerisches Sozialarchiv*

GRUPPEN AUFGABE

*für Berufsschüler*innen*

Lernziel: BG.2.C.1; 5c

R2-D2 – Bitte kommen!
Stellt euch vor, eine Stelle soll neu besetzt werden – mit einem Roboter. Ihr führt nun das Bewerbungsgespräch. Jemand von euch nimmt dabei die Rolle der Chefin, des Chefs ein, die andere Person spielt den Roboter. Welche Eigenschaften, die Menschen nicht haben, wird der Roboter im Gespräch wahrscheinlich betonen und hervorheben? Und umgekehrt: Welche Fähigkeiten, die ihr als Menschen habt – wie z.B. Gefühle, Empathie, Leidenschaft – fehlen ihm? Wenn ihr fertig seid, tauscht eure Rollen und führt das Bewerbungsgespräch nochmals. Nehmt beide Gespräche mit dem Smartphone auf.

TOO MUCH

Wir brennen aus – jede*r Vierte ist gestresst

Entwickelst du dich bei der Arbeit – oder ist das einzige, was stetig wächst, dein Berg an Pendenzen? Burnout ist die Krankheit der Leistungsgesellschaft des 21. Jahrhunderts. Aber auch unsere Vorfahren waren massiven gesundheitlichen Risiken ausgesetzt.

27,1 Prozent der Schweizer*innen fühlen sich bei der Arbeit zu stark belastet – das zeigt das sogenannte Stress-Monitoring 2018 (Gesundheitsförderung Schweiz). Tendenz steigend, mit gesundheitlichen sowie wirtschaftlichen Folgen. Bei der SUVA gelten Stress und Burnout aktuell als «berufsassoziiert», werden aber nicht als Berufskrankheiten anerkannt. Die Gewerkschaften verlangen vom Bund, dass sich das ändert – in der Hoffnung auf eine bessere Prävention. Während in unserer heutigen Dienstleistungsgesellschaft vor allem psychische Belastungen den Diskurs anheizen, gaben in den Fabriken des 19. Jahrhunderts zerquetschte Finger, abgerissene Arme und durch Baumwollstaub geschädigte Lungen zu reden. Fehlende Schutzmassnahmen, chronische Übermüdung und Schnapskonsum erhöhten das Risiko – und die Arbeiter*innen galten lange als selber verantwortlich. Erst mit dem Kranken- und Unfallversicherungsgesetz von 1912 wurden Betriebsunfälle versichert.

Wer arbeitet, lebt gefährlich

Ein Unfall in der Giesserei von Sulzer in den 1950er-Jahren ist eine schlimme Sache. Er ist aber nicht vergleichbar mit einem Betriebsunfall vor 100 Jahren.

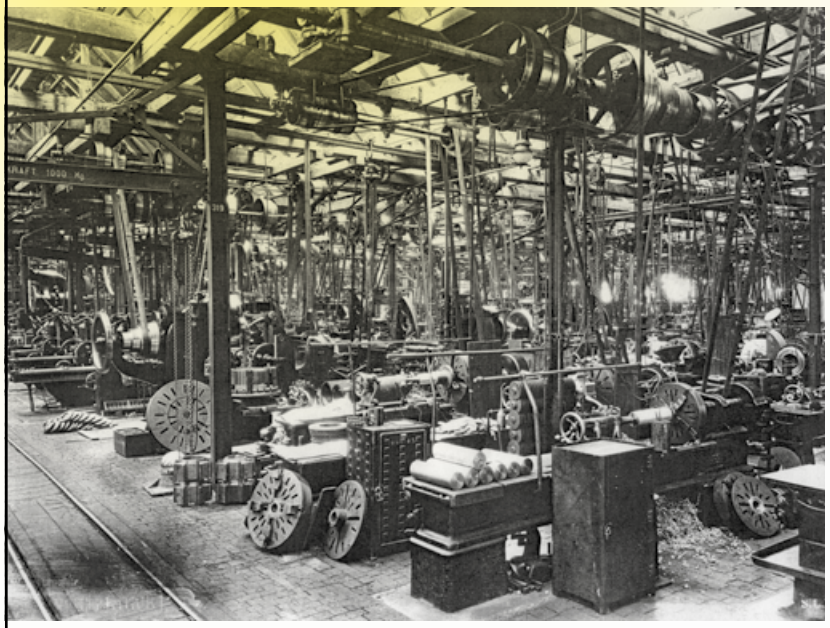
Seit der Einführung des eidgenössischen Fabrikgesetzes 1877 führen Fabrikinspektoren Kontrollen durch. Bei Sulzer ist die Arbeiterkommission ab 1890 in die Unfallverhütung und den Arbeiterschutz einbezogen. Auch wenn die Sicherheitsvorschriften nach und nach verschärft werden und das Alkoholverbot eingeführt wird, bleibt die Fabrikarbeit gefährlich und Unfälle sind keine Seltenheit. 1968 zählt Sulzer 370 Betriebsunfälle. Jeder zwazigste Arbeiter ist betroffen, die 460 Bagatellunfälle nicht eingerechnet. Anders als im 19. Jahrhundert ist ein Winterthurer Giessereiarbeiter in den 1950er-Jahren gegen Unfall versichert. Dennoch wird die Familie durch einen Arbeitsunfall hart getroffen. Die beachtlichen Zulagen zum bisherigen Giesserlohn entfallen. Die Ehefrau muss wieder auswärts arbeiten gehen.

EINZEL AUFGABE

*für Berufsschüler*innen*

Lernziele:
BG.2.C.1
BG.3.B.1

Blumen gegen Stress
Fühlst du dich von diesen Plakat-Sprüchen von 2002 angesprochen? Welche neuen (psychischen) Gefahren gibt es heute in der Arbeitswelt? Entwirf mit Hilfe von Stiften und Papier, des Smartphones oder des Computers ein Plakat, welches auf diese heutigen Gefahren hinweist. Was würdest du deinen Mitarbeiter*innen raten und mit welchem Bild würdest du deiner Empfehlung Nachdruck verleihen? Gestalte dein Plakat so, dass dein Chef, deine Chefin dieses Plakat im Betrieb aufhängen würde. Vielleicht findest du in der Ausstellung ein Bild, das du verwenden möchtest?



←
Dreherei, Schweizerische Lokomotiv- und Maschinenfabrik, 1931
Die Maschinen in den Fabriken sind lange Zeit durch Treibriemen mit der oben aufgehängten Antriebswelle verbunden. Die Transmissionsriemen sind eine häufige Unfallursache. *SBB Historic*

←
Plakat-Kampagne gegen Stress, 2002
«Arbeit für alle statt Stress für viele. Ja zur Arbeitszeit-Initiative der Gewerkschaften! Die 4-Tage-Woche kommt. Damit wir mehr vom Leben haben.» – Die Diskussion um die Arbeitszeit wird damals wie heute auch angetrieben durch die Frage nach der Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen Mann und Frau. *Schweizerisches Sozialarchiv*

GLEICHHEIT. PUNKT.

Frauen wollen Taten sehen

Für Gleichstellung, gegen Diskriminierung: Am 14. Juni 1991 legen eine halbe Million Schweizer Frauen die Arbeit nieder.

Die Arbeiterinnen in der Uhrenindustrie im Vallée de Joux kochen vor Wut. Sie werden schlechter bezahlt als ihre männlichen Kollegen, die sich noch in Ausbildung befinden – obwohl rund zehn Jahre zuvor (1981) der Verfassungsartikel «Gleiche Rechte für Mann und Frau» angenommen worden war. Der Unmut dröhnt hoch bis in die Führungsetagen der Gewerkschaften. Ein nationaler Frauenstreik-Tag wird ausgerufen! Am 14. Juni 1991 beteiligt sich eine halbe Million Schweizerinnen und skandiert: «Wenn frau will, steht alles still.» In Winterthur fordern die Organisatorinnen auch Mütter und Ehegattinnen auf, mitzumachen, also weder einzukaufen noch zu kochen oder aufzuräumen. Es vergehen weitere fünf Jahre bis zum Gleichstellungsgesetz, das jede Diskriminierung bei der Arbeit, auch sexuelle Belästigungen, verbietet. 23 Jahre später ist die Ungleichheit noch immer Thema. Der Frauenkongress des SGB (Schweizerischer Gewerkschaftsbund) ruft für den 14. Juni 2019 erneut zum Frauenstreik auf.

Machtgefälle fördert Missbrauch

In den Fabriken müssen die Arbeiterinnen auf der Hut sein vor sexuellen Übergriffen. Erdulden sie eine Vergewaltigung – körperliche Dienstleistung, um den Job zu behalten – in der Hoffnung auf eine Lohnerhöhung oder auf ein Eheversprechen?

«Emil Bolleter von Meilen, Fabrikaufseher in Windisch, ledig, hat im Januar 1890 die blödsinnige Maria Huber auf dem Abort in der Fabrik der Firma Heinrich Kunz in Windisch zur Befriedigung seiner Lüste missbraucht.» Der Beschuldigte gesteht, erklärt jedoch, dass Maria nicht blödsinnig sei. Zudem habe er keine Ahnung gehabt, dass «Geschlechtsumgang» mit ihr ein schweres Verbrechen sei. Bolleters Aussage erstaunt nicht, denn offenbar gab es in der Fabrik eine kleine Türe, durch die der frühere Patron Heinrich Kunz die jungen Mädchen aus dem Fabriksaal in sein Wohnhaus geholt habe. Kunz wird trotz Anklage nie verurteilt, Bolleter hingegen schon. – Sich zu wehren ist für die Frauen nicht einfach. Vor Gericht schadet jeder kleine moralische Makel ihrer Glaubwürdigkeit. Ihre schwache rechtliche Stellung fördert sexuelle Gewalt zusätzlich: Bis in die 1940er-Jahre ist beispielsweise im Kanton Luzern die schwere Misshandlung der Ehefrau in Unterschichtsfamilien kein Scheidungsgrund.

← **Arbeiterinnnen und Aufseher, Bern um 1900**
Klare Rollenteilung zwischen Arbeiterinnen und Aufsehern im Atelier de percage des pierres fines, J.Ryf, Attiswil (Bern). *Gretler's Panoptikum zur Sozialgeschichte*

← **Kranführerin, Sulzer Winterthur, Ende 1960er-Jahre**
Frauen erobern sich Arbeitsbereiche, die früher ausschliesslich Männern vorbehalten waren.
Foto: Rio Werner Hauser

GRUPPEN AUFGABE

*für Berufsschüler*innen*

Lernziele:
RZG.5.3
BG.3.A.1
MI.1.3

Frauen, an die Arbeit!
Vergleicht die beiden Bilder «Arbeiterinnnen und Aufseher» und «Kranführerin, Sulzer Winterthur». Führt ein Radiointerview mit Hanneli Moser (geb 1889), Uhrmacherin bei J. Ryf, Bern und mit Caroline Egger (geb.1942), der ersten Kranführerin bei Sulzer in Winterthur. Wie fühlen sie sich als Frauen an ihrem Arbeitsort? Werden sie von ihren männlichen Kollegen bzw. Vorgesetzten akzeptiert? Oder gibt es Formen von geschlechtsbedingter Diskriminierung? Der Moderator/die Moderatorin denkt sich 3 weitere Fragen aus, die andern beiden antworten aus der Perspektive von Hanneli bzw. von Caroline. Zeichnet das Radiointerview mit dem Smartphone auf.

OH WWW

Wer nicht social und vernetzt ist, ist vorbei

Bekomme ich noch einen Job, wenn ich nicht auf LinkedIn bin? Networking und Selbstvermarktung im virtuellen Raum werden als Schlüsselqualifikation auf dem modernen Arbeitsmarkt hoch gehandelt. Doch schon früher waren Seilschaften das A und O für berufliches Weiterkommen.

Eine Untersuchung des Zürcher Amts für Wirtschaft und Arbeit (AWA) von 2017 ergab: 70 Prozent aller Stellen werden unter der Hand vergeben. Der Druck steigt, sich im verdeckten Arbeitsmarkt gut zu positionieren und erfolgreich selbst zu vermarkten. Immer wichtiger wird auch der digitale Auftritt. Bei den Headhuntern ersetzen LinkedIn, Xing und Co. zunehmend die Kontaktdatenbank.

Schon früher brauchte es für so manchen Karrieresprung Vitamin B. Das LinkedIn von damals? Zum Beispiel Studentenverbindungen wie die «Vitodurania» in Winterthur oder Seilschaften aus der Pfadi- und Militärzeit. Netzwerk und Konkurrenz waren oft stark regional geprägt und überschaubar. Heute erweitern Digitalisierung und Globalisierung das Beziehungs- und Arbeitsfeld.

Vorwärts, marsch!

Wie funktioniert bis in die 1980er-Jahre die Karriere in Winterthur? Man(n) trägt einen Pfadi- und Verbindungsnamen, absolviert eine militärische Kaderausbildung und ist Mitglied einer bürgerlichen Partei. Netzwerke und Seilschaften werden in der Eulachstadt seit fast 100 Jahren auch im «Club zur Geduld» gepflegt. Wer von zwei Mitgliedern empfohlen wird und das nötige Kleingeld hat, kann sich in diese exklusive Gesellschaft einkaufen. Nützlich für das Vorwärtskommen ist auch eine Mitgliedschaft im Rotary- oder Lions-Club und in der «Vitodurania». Mit der Globalisierung der Wirtschaft – sogar die Winterthur Versicherungen sind nun französisch – hat sich der Stellenwert des Winterthurer Netzwerks verändert. Bedeutungslos ist es bis heute aber nicht.

Vom Gig auf der weltweiten Bühne

Auch in der sogenannten Gig-Ökonomie sind Selbstdarstellung und permanentes Marketing unerlässlich – und zwar auf allen Kanälen und in allen Netzwerken.

Ein Informatiker aus Effretikon bewirbt sich um einen kurzfristigen Auftrag. Die Konkurrenz sitzt in Bangalore, in Budapest ... Und die Vergabe des «Gigs» (deutsch: Auftritt) verläuft ähnlich wie die Buchung von Fahrten mit «Uber», wobei die Plattform als Mittler zwischen Freiberuflern und Auftraggebern fungiert. Das Modell für den Gig-Taglöhner entsteht in den 1990er-Jahren. In der damaligen Wirtschaftskrise versuchen sich viele als Selbständige. In der Schweiz ist die Zahl der Einzelfirmen zwischen 1982 und 2002 von rund 90'000 auf 145'000 gewachsen. Amerikanische Experten nehmen an, dass sich in den USA in zehn Jahren mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer*innen als Selbständige versuchen werden – wenn auch nicht immer freiwillig und teils nur als Zusatzjob.

↑ **Mitglieder der Studentenverbindung Vitodurania, Winterthur**
Generation 1940 trifft sich am Stammtisch der Wirtschaft «Sonne». *Aus der Festschrift «100 Jahre Vitodurania», 1963*

GRUPPEN AUFGABE

*für Berufsschüler*innen*

Lernziele: BG.3.B.1

In fünf Schritten zum Erfolg
Guckt euch zur Inspiration das Buch «Image Guide für den Mann» an. Wählt eine Branche, die euch vertraut ist (z.B. IT, Industrie, Gastronomie, Detailhandel...) und entwickelt zu dritt einen Ratgeber «Mit Selbstvermarktung zum Erfolg – die fünf goldenen Regeln». Gebt Tipps bzw. Empfehlungen zu den folgenden Punkten:

1. Kleidung
2. Ort zum Mittagessen (Netzwerk-Faktor)
3. Präsenz auf digitaler Plattform xy
4. Profilbild auf Instagram
5. must-have-Freunde auf Facebook

Schreibt die fünf Punkte auf ein Blatt Papier und sucht für Punkt 1 und 4 je ein Beispielbild aus dem Internet.

NOTIZEN

ÜBER MUSEUM SCHAFFEN

Das *museum schaffen* ist ein modernes historisches Museum. Angesiedelt in der ehemaligen Arbeiterstadt Winterthur, widmet es sich dem Thema Arbeit in Geschichte, Gegenwart und Zukunft. Dabei rückt es den Menschen als Schaffenden in den Mittelpunkt. Seit seiner offiziellen Inbetriebnahme im Jahr 2017 ist es in ehemaligen Industriehallen zu Gast. Per Anfang 2021 bezieht es seinen ersten, festen Standort am populären «Lagerplatz», nur wenige Gehminuten vom Winterthurer Hauptbahnhof entfernt.

Bei seinen Aktionen und Ausstellungen setzt das Team von *museum schaffen* auch auf die Teilhabe der Bevölkerung sowie auf unterschiedlichste Kooperationen. Die museale Plattform ist zugleich Ort des Austausches für ein breites Publikum: In einem inspirierenden Ambiente wird über den Wandel und unser gesellschaftliches sowie persönliches Verhältnis zur Arbeit nachgedacht und diskutiert. Dank niederschwelliger Vermittlungsangebote erlaubt das Museum einen vielgestaltigen Zugang zum Thema – sei es in Form von Ausstellungen oder Veranstaltungen. Zusätzlich bietet es Raum für Workshops und lädt dazu ein, im Museum auch mal «das Büro bzw. den Arbeitsplatz aufzuschlagen», also beispielsweise Sitzungen abzuhalten o.ä.

Die Vision von *museum schaffen* ist es, ein nationales Kompetenzzentrum zum Thema Arbeit zu werden – mit relevantem, attraktivem Inhalt sowie Kooperationen mit Organisationen sowie Vermittlungs- und Bildungsinstitutionen in der ganzen Schweiz.

Trägerschaft des modernen historischen Museums ist der Historische Verein Winterthur (HVW). Der HVW wurde 1874 gegründet und betreut auch die Villa Lindengut sowie die Mörsburg.

Kontakt
museum schaffen
Römerstrasse 8
8400 Winterthur
www.museumschaffen.ch

Leitung
Stefano Mengarelli
+41 52 550 51 30

Sekretariat
Barbara Moll
+41 52 550 51 28

Kommunikation & Stv. Leitung
Andrea Keller
+41 52 550 51 29

Bildung & Vermittlung
Melanie Mock
+41 78 884 26 30

IMPRESSUM

Ausstellung

Konzeption/Inhalte
Andrea Keller
Heinz Looser
Melanie Mock

Projektleitung/Szenografie
Melanie Mock

Ausstellungs-Texte
Andrea Keller
Heinz Looser
Verena Rothenbühler

Historische Recherche
Andrea Keller
Heinz Looser
Laura Tsialkagaras

Aufgabenheft

Aufgaben
Melanie Mock

Pädagogischer Aussenblick:
David Roth

Grafische Gestaltung
Büro Fax:
Fabienne Schmidli und
Roland Krauer

Fotos S. 8/9
Marcel Nüesch
Roland Krauer

Druck
Mattenbach AG

LERNZIELE LEHRPLAN 21

RZG.5.2
Die Schülerinnen und Schüler können aufzeigen, wie Menschen in der Schweiz durch wirtschaftliche Veränderungen geprägt werden und wie sie die Veränderungen gestalten.
→ *Aufgabe S. 20*

RZG.5.3
Die Schülerinnen und Schüler können das Alltagsleben von Menschen in der Schweiz in verschiedenen Jahrhunderten vergleichen.
→ *Aufgaben S. 11, 27*

RZG.6.2
Die Schülerinnen und Schüler können Kontinuitäten und Umbrüche im 19. Jahrhundert charakterisieren.
→ *Aufgabe S. 13*

RZG.7.1
Die Schülerinnen und Schüler können sich an ausserschulischen geschichtlichen Bildungsorten zurechtfinden und sie zum Lernen nutzen.
→ *Alle Aufgaben*

BG.2.C.1
Die Schülerinnen und Schüler können die Wirkung bildnerischer Verfahren untersuchen und für ihre Bildidee nutzen.
→ *Aufgabe S. 25*

BG.2.C.1; 5c
Die Schülerinnen und Schüler können durch Performance und Aktion Raum-Körperbezüge schaffen (z.B. ungewohnte Beziehungen, Selbstinszenierung, Rauminstallation).
→ *Aufgabe S. 23*

BG.3.A.1
Die Schülerinnen und Schüler können Kunstwerke aus verschiedenen Kulturen und Zeiten sowie Bilder aus dem Alltag lesen, einordnen und vergleichen.
→ *Aufgabe S. 27*

BG.3.B.1
Die Schülerinnen und Schüler können Wirkung und Funktion von Kunstwerken und Bildern erkennen.
→ *Aufgaben S. 19, 25, 29*

MI.1.3
Die Schülerinnen und Schüler können Gedanken, Meinungen, Erfahrungen und Wissen in Medienbeiträge umsetzen und unter Einbezug der Gesetze, Regeln und Wertesysteme auch veröffentlichen.
→ *Aufgaben S. 14, 17, 27*

Quelle: https://zh.lehrplan.ch/